



PLANO DE FORMAÇÃO 2026

ADSE, I.P.
Gabinete de Gestão de Recursos Humanos
Praça de Alvalade, 18
1748-001 Lisboa

Ficha Técnica

TÍTULO

Plano de Formação 2025 da ADSE, I.P.

PROPRIEDADE

Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.)

EDIÇÃO

Gabinete de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

COORDENAÇÃO

Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos,
Mestre Rosalina Martins

CONCEPÇÃO TÉCNICA

Técnica Superior do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos,
Licenciada Catarina Felisberto

Técnica Superior do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos,
Licenciada Adriana Marta

CONCEPÇÃO GRÁFICA

Gabinete de Comunicação e Relações-Públicas (CRP)

CONTACTOS

Morada: Praça de Alvalade, nº 18, 1748-001 Lisboa

Telefone: (+351) 210 059 031

Endereço eletrónico: qualificar@adse.pt

Página Web: <https://www2.adse.pt/>

DATA DE EDIÇÃO

Novembro.2025

CONTROLO DE VERSÕES

N.º Versão	Data	Alterações
1.0	13.11.2025	

Maria
Manuela
Faria

Assinado de forma
digital por Maria
Manuela Faria
Dados: 2025.11.13
16:22:37 Z

Maria Manuela Faria
A Presidente do Conselho Diretivo da ADSE, I.P.

ROSALINA MARIA
TAVARES MARTINS

Assinado de forma digital por
ROSALINA MARIA TAVARES
MARTINS
Dados: 2025.11.13 15:40:59 Z

Rosalina Martins
Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos

Assinado por: **Catarina Ferreira Felisberto**
Num. de Identificação: 12518183
Data: 2025.11.13 15:24:21+00'00'

Catarina Felisberto
Técnica Superior do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos
Núcleo de Qualificação

Assinado por: **Adriana Ramos Marta**
Num. de Identificação: 15355546
Data: 2025.11.13 15:21:41+00'00'

Adriana Marta
Técnica Superior do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos
Núcleo de Qualificação

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	4
2.	ENQUADRAMENTO.....	5
3.	CARACTERIZAÇÃO DA ADSE, I.P.....	7
3.1.	IDENTIFICAÇÃO	7
3.2.	ATRIBUIÇÕES.....	7
3.3.	MISSÃO, VISÃO E VALORES	8
3.4.	ESTRUTURA ORGÂNICA	9
4.	ÁREAS ESTRATÉGICAS DE FORMAÇÃO.....	10
5.	CURSOS DE FORMAÇÃO PLANEADOS	13
5.1.	FORMAÇÃO EXTERNA	13
5.2.	FORMAÇÃO INTERNA	20
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
7.	GLOSSÁRIO	24

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

TABELAS

Tabela 1 – Número de respostas por carreiras/categorias ao DNF.....	11
Tabela 2 – Formação Externa Planeada – Área: Cidadania e Participação	13
Tabela 3 – Formação Externa Planeada – Área: Integridade.....	14
Tabela 4 – Formação Externa Planeada - Área: Competências Digitais (1/2)	14
Tabela 5 - Formação Externa Planeada - Área: Competências Digitais (2/2)	15
Tabela 6 – Formação Externa Planeada - Área: Inovação.....	16
Tabela 7 – Formação Externa Planeada - Área: Interesse e Serviço Público (1/3)	16
Tabela 8 – Formação Externa Planeada - Área: Interesse e Serviço Público (2/3).....	17
Tabela 9 – Formação Externa Planeada - Área: Interesse e Serviço Público (3/3).....	18
Tabela 10 – Formação Externa Planeada - Área: Liderança.....	19
Tabela 11 – Formação Externa Planeada - Área: Formação Obrigatória	19
Tabela 12 - Formação Interna Planeada	21

FIGURAS

Figura 1 – Missão, Visão e Valores	8
Figura 2 – Organograma da ADSE, I.P.	9
Figura 3 – Áreas temáticas estratégicas	11

1. INTRODUÇÃO

A valorização do capital humano é um fator estratégico para o desenvolvimento e sucesso das instituições públicas. A formação profissional constitui um instrumento essencial para promover o crescimento pessoal e profissional das pessoas trabalhadoras, contribuindo simultaneamente para a melhoria da qualidade e da eficiência organizacional.

No Instituto de Proteção e Assistência na Doença I.P. (ADSE, I.P.), a formação assume um papel central na motivação das equipas e na criação de valor institucional, respondendo a necessidades concretas e alinhadas com os objetivos estratégicos e operacionais do Instituto. Num contexto de mudanças rápidas e de crescente complexidade nos serviços públicos, a capacidade de atualização contínua das competências é decisiva para o desempenho eficaz das funções e para a excelência na prestação de serviços.

O Plano de Formação 2026 (PF2026) reflete este compromisso, estruturando a estratégia anual de formação profissional e promovendo a qualificação contínua das pessoas trabalhadoras. Inspirando-se na abordagem do INA, I.P., o PF2026 articula ações presenciais, digitais e em regime misto, promovendo aprendizagens significativas, autónomas e colaborativas, orientadas para as necessidades atuais e futuras da organização. A elaboração do PF2026 segue o ciclo de gestão da formação, que integra o Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), o planeamento, a execução e a avaliação, permitindo identificar necessidades com rigor e alinhar as ações com os desafios estratégicos da Administração Pública e com o Referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP).

Ao investir de forma contínua na valorização das pessoas trabalhadoras, a ADSE, I.P. contribui para a melhoria da qualidade do serviço público prestado e para resultados organizacionais consistentes, eficazes e sustentáveis. A formação promove a autonomia, a confiança e a capacidade de inovação, reforçando o sentido de pertença, a motivação e o compromisso com os objetivos institucionais. O Plano de Formação representa o reconhecimento do Conselho Diretivo sobre a importância das políticas de formação profissional, promovendo o desenvolvimento das equipas e garantindo um serviço público de excelência.

2. ENQUADRAMENTO

O regime da formação profissional na Administração Pública tem como âmbito de aplicação o estabelecido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#).

A [Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro](#), que altera a LTFP, estabelece a responsabilidade da entidade empregadora pela formação obrigatória das pessoas trabalhadoras em funções públicas e determina que *"os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras"*.

Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo [Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro](#), aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, define a formação profissional como um processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho. O preâmbulo deste diploma destaca que *"Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas"*, reforçando a importância de uma cultura de melhoria contínua e de compromisso coletivo com a qualidade do serviço público.

Cabe ao empregador público promover a formação profissional como instrumento estratégico de gestão, assegurando oportunidades de desenvolvimento às pessoas trabalhadoras, nomeadamente:

- Garantir, tendencialmente, o acesso de todas as pessoas trabalhadoras à formação, em condições de igualdade e de adequação às necessidades identificadas;
- Realizar o Diagnóstico de Necessidades de Formação, de forma a assegurar relevância, coerência e qualidade no investimento formativo;
- Conceber e executar o Plano de Formação com base nas prioridades definidas e nas estratégias de gestão e desenvolvimento;
- Avaliar sistematicamente a formação e elaborar o respetivo relatório de gestão;

- Conceber ações orientadas para resultados, articuladas com a gestão por competências e que promovam transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho;
- Valorizar uma cultura de gestão do conhecimento que inclua aprendizagens formais, não formais e informais.

A formação profissional constitui, simultaneamente, um direito e um dever das pessoas trabalhadoras em funções públicas, conforme previsto nos artigos 14.º a 16.º do RFP.

Para além das ações incluídas no Plano de Formação de 2026, poderão ser promovidas ações de formação adicionais, quando tal se revele necessário para o desempenho das funções ou para o desenvolvimento profissional das pessoas trabalhadoras. Estas iniciativas, enquadradas como formação extraplano ou autoformação, serão consideradas tendo em conta as prioridades do serviço e a relevância para o reforço das competências. No caso da autoformação, quando esta decorra em horário de trabalho, a sua realização carece de autorização prévia do superior hierárquico. A concretização de qualquer ação de formação adicional está sujeita à aprovação do superior hierárquico e do Conselho Diretivo do ADSE, I.P..

3. CARACTERIZAÇÃO DA ADSE, I.P.

A ADSE, I.P. é um subsistema público de saúde com longa tradição na Administração Pública, desempenhando um papel relevante na promoção do bem-estar e na proteção dos seus beneficiários. A compreensão da sua natureza jurídica, missão, atribuições e estrutura organizativa é fundamental para enquadrar a estratégia de formação e desenvolvimento das pessoas trabalhadoras, permitindo enquadrar o Plano de Formação no contexto organizacional da ADSE, I.P. Assim, apresenta-se de seguida uma síntese dos principais aspetos institucionais que caracterizam a ADSE, I.P..

3.1. IDENTIFICAÇÃO

O Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), é um instituto público de regime especial e de gestão participada, integrado na administração indireta do Estado. Nos termos do [Decreto-Lei n.º 87-A/2025, de 25 de julho](#), que aprova o regime de organização e funcionamento do XXV Governo Constitucional, a ADSE, I.P., encontra-se sujeita aos poderes de superintendência e tutela do Ministro de Estado e das Finanças.

3.2. ATRIBUIÇÕES

A ADSE, I.P., prossegue as seguintes atribuições:

- a) Organizar, implementar, gerir e controlar o sistema de benefícios de saúde dos seus beneficiários;
- b) Celebrar os acordos, convenções, contratos e protocolos que interessem ao desempenho da sua missão e acompanhar o cumprimento dos mesmos;
- c) Administrar as receitas no respeito pelo princípio da boa administração;
- d) Desenvolver e implementar mecanismos de controlo inerentes à atribuição de benefícios;
- e) Aplicar aos beneficiários as sanções previstas na lei quando se detetem infrações às normas e regulamentos da ADSE, I. P.;
- f) Proceder à gestão dos benefícios a aplicar no domínio da proteção social dos seus beneficiários;
- g) Desenvolver e implementar mecanismos de combate à fraude.

3.3. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Apresentam-se, na Figura 1, os três pilares fundamentais que orientam a atuação da ADSE, I.P.: Missão, Visão e Valores.

A Missão expressa o compromisso da instituição com a promoção da saúde, a prevenção da doença, o tratamento e a reabilitação dos seus beneficiários.

A Visão traduz a ambição de consolidar-se como um instituto de excelência, assegurando uma gestão eficiente dos descontos, o financiamento de cuidados necessários e de qualidade, o acesso facilitado aos cuidados de saúde e o respeito pelo princípio da sustentabilidade.

Por fim, os Valores refletem princípios éticos e organizacionais que norteiam todas as ações da ADSE, I.P., destacando-se a proteção, o respeito, a solidariedade, a ética, a confiança, a inovação, a sustentabilidade, a transparência e a independência.



FIGURA 1 – MISSÃO, VISÃO E VALORES

3.4. ESTRUTURA ORGÂNICA

A estrutura orgânica da ADSE, I.P., aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 7/2017, de 9 de janeiro](#), pela [Portaria n.º 127/2018, de 9 de maio](#) e pela [Deliberação n.º 701/2018, de 18 de junho](#), divide-se em seis unidades orgânicas de primeiro nível e doze unidades orgânicas de segundo nível, sendo que, cinco destas unidades orgânicas de segundo nível dependem diretamente do Conselho Diretivo, conforme organograma ilustrado na figura seguinte.

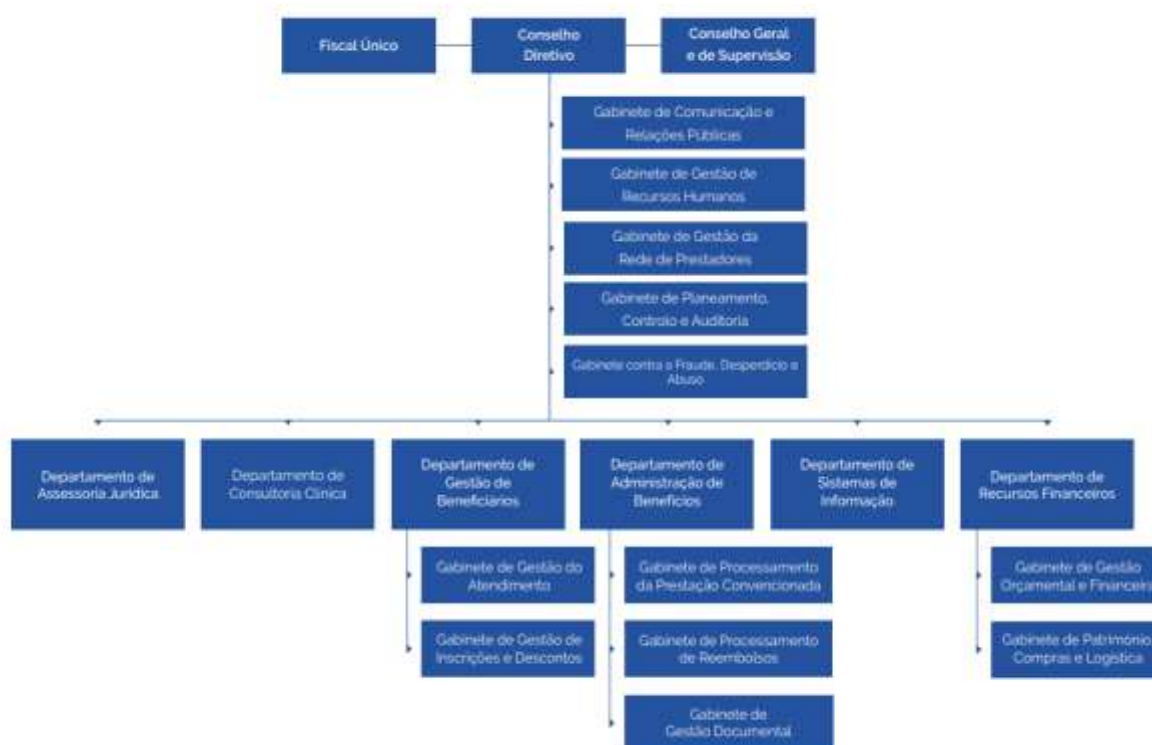


FIGURA 2 – ORGANOGAMA DA ADSE, I.P.

Fonte: [ADSE, I.P.](#)

4. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE FORMAÇÃO

O Plano de Formação para 2026 (PF2026) assenta no Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), realizado com o objetivo de identificar lacunas de competências e oportunidades de desenvolvimento ao nível individual e organizacional.

Em outubro, foi aplicado um Questionário de Demonstração de Interesse Formativo, através da plataforma Microsoft Forms. Este questionário permitiu às pessoas trabalhadoras da ADSE, I.P., manifestar de forma autónoma e estruturada as suas necessidades, expectativas e prioridades de desenvolvimento.

Após a recolha das respostas, procedeu-se à validação pelas chefias diretas, assegurando a coerência entre as necessidades identificadas e:

- Os objetivos estratégicos da ADSE, I.P.;
- O conteúdo funcional e as exigências de cada posto de trabalho;
- A adequação das ações de formação às funções desempenhadas por cada pessoa trabalhadora;
- As competências das Unidades Orgânicas.

Este processo reforçou a articulação entre o desenvolvimento individual e o desempenho organizacional, garantindo que o investimento em formação se traduz em melhoria dos serviços, aumento da eficiência interna e valorização profissional.

O questionário obteve 155 respostas, num universo de 169 pessoas trabalhadoras em funções à data do Diagnóstico, correspondendo a uma taxa de resposta de 91,7%, considerada altamente representativa. Todas as unidades orgânicas participaram no processo, assegurando uma visão transversal das necessidades formativas da instituição.

A distribuição das respostas por carreira e categoria profissional foi a seguinte:

CARREIRA/CATEGORIA	NÚMERO TOTAL RESPOSTAS
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	1
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	2
Coordenador Técnico	3
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	3
Assistente Operacional	7
Dirigente	18
Técnico Superior	57
Assistente Técnico	64
Total Geral	155

TABELA 1 – NÚMERO DE RESPOSTAS POR CARREIRAS/CATEGORIAS AO DNF

A análise das respostas permitiu identificar necessidades ao nível das competências técnicas específicas e das competências transversais. Estas foram organizadas em áreas temáticas estratégicas, que estruturam o plano de formação previsto para 2026 e refletem o compromisso da ADSE, I.P., com a modernização administrativa, a transformação digital, a valorização das pessoas trabalhadoras e a promoção de um serviço público orientado para a qualidade e para a pessoa beneficiária.



FIGURA 3 – ÁREAS TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS

Do diagnóstico resultou a identificação inicial de 91 ações de formação, incluindo 4 formações internas.

Após validação superior, e tendo em consideração os critérios de coerência estratégica, relevância para as funções, priorização das necessidades críticas e racionalidade financeira, foram aprovadas 75 formações — 71 formações externas e 4 formações internas.

A gestão das prioridades de formação para 2026 alicerça-se nos seguintes princípios:

- Reforço da modernização administrativa;
- Aceleração da transformação digital;
- Promoção da inovação nos processos;
- Valorização contínua das pessoas trabalhadoras;
- Prestação de um serviço público centrado na qualidade;
- Gestão financeira equilibrada e eficiente.

Em 2026, à semelhança dos anos anteriores, serão privilegiadas ações de formação gratuitas no âmbito do PRR, publicitadas pelo [Instituto Nacional de Administração, I.P. \(INA, I.P.\)](#), e disponibilizadas através da [Plataforma NAU](#), sendo a formação à distância a modalidade predominante.

Para a concretização do PF2026, estima-se um encargo total de 82.573,87 €, podendo este valor variar em função de eventuais ajustes que venham a ser necessários. Prevê-se ainda um total de 18.442 horas formativas.

Para monitorizar a eficácia da formação, o Gabinete de Recursos Humanos disponibilizará questionários de avaliação às pessoas trabalhadoras e às chefias, permitindo identificar o impacto na aquisição de competências e no desempenho, bem como oportunidades de melhoria contínua.

Por fim, importa referir que o Plano de Formação 2026 poderá sofrer ajustamentos decorrentes da evolução das necessidades organizacionais e das condições das entidades formadoras.

5. CURSOS DE FORMAÇÃO PLANEADOS

Neste ponto apresentam-se os cursos de formação planeados, organizados por tipo de formação — externa ou interna. São descritas as áreas formativas, os cursos correspondentes, a duração prevista, as entidades formadoras, o número de pessoas trabalhadoras participantes e os encargos estimados.

5.1. FORMAÇÃO EXTERNA

A formação externa compreende cursos ministrados por entidades externas, incluindo o Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA); Plataforma NAU (INA-NAU); Bureau Veritas; Universidade Católica Portuguesa (Católica); Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI); Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas (Cenjor); Galileu; Doutor Finanças e Knowit – Consultoria, Formação e Tecnologia, S.A. (Knowit). Estes cursos visam desenvolver competências técnicas, legais, financeiras, digitais e de liderança na administração pública.

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO	CIDADANIA PARTICIPATIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	INA	15	9	135	N	N	90,00 €	1 350,00 €
	COMPETÊNCIAS PARA A INTERCULTURALIDADE	INA - NAU	9	4	36	N	N	GRATUITO	0,00 €
	CONCEITOS E PRINCÍPIOS DA PARTICIPAÇÃO PÚBLICA	INA - NAU	7	4	28	N	N	GRATUITO	0,00 €
	CURSO DE FINANÇAS PESSOAIS	DOUTOR FINANÇAS	30	6	180	N	N	127,50 €	3 825,00 €

TABELA 2 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA – ÁREA: CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INTEGRIDADE	RGPC - PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	INA	169	7	1183	N	N	41,43 €	7 001,67 €

TABELA 3 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA – ÁREA: INTEGRIDADE

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
COMPETÊNCIAS DIGITAIS	ACESSIBILIDADE PARA DIRIGENTES E GESTORES DE PROJETO	INA - CONSÓRCIO	2	23	46	S	N	200,00 €	400,00 €
	AI BUSINESS SCHOOL AP	INA - CONSÓRCIO	8	60	480	S	N	600,00 €	4 800,00 €
	BLOCKCHAIN	INA - NAU	2	3	6	N	N	GRATUITO	0,00 €
	BUSINESS ANALYTICS (MICROSOFT POWER BI)	INA - CONSÓRCIO	21	21	441	S	N	150,00 €	3 150,00 €
	BUSINESS INTELLIGENCE & ANALYTICS	INA - CONSÓRCIO	3	125	375	S	N	1 250,00 €	3 750,00 €
	CRIAR FOLHAS DE CÁLCULO	INA	1	7	7	N	N	GRATUITO	0,00 €
	DADOS PARA DIRIGENTES	INA	1	30	30	S	N	300,00 €	300,00 €
	DESAFIOS ÉTICO-JURÍDICOS DO REGULAMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	INA	6	14	84	S	N	200,00 €	1 200,00 €
	DEVOPS	GALILEU	1	40	40	N	N	2 041,80 €	2 041,80 €
	EXCEL	INA - NAU	2	72	144	N	N	GRATUITO	0,00 €
	EXCEL 1.1 - CRIAÇÃO DE TABELAS E OPERAÇÕES BÁSICAS	INA - NAU	1	6	6	N	N	GRATUITO	0,00 €

TABELA 4 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: COMPETÊNCIAS DIGITAIS (1/2)

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
COMPETÊNCIAS DIGITAIS	EXCEL 3.3 - OTIMIZAÇÃO DE DADOS COM TABELAS DINÂMICAS	INA - NAU	1	6	6	N	N	GRATUITO	0,00 €
	GESTÃO DO TEMPO	INA - NAU	2	18	36	N	N	GRATUITO	0,00 €
	GESTÃO DO TEMPO 1 CORREIO ELETRÓNICO E AGENDA	INA - NAU	1	6	6	N	N	GRATUITO	0,00 €
	PERCURSO FORMATIVO AP DIGITAL	INA - NAU	1	150	150	N	N	GRATUITO	0,00 €
	PORTAL BASE - CONTRATOS PÚBLICOS ONLINE	INA - NAU	6	5	30	N	N	GRATUITO	0,00 €
	POWER BI	INA - NAU	1	30	30	N	N	GRATUITO	0,00 €
	POWER BI - PRIMEIROS PASSOS	INA	2	14	28	N	N	GRATUITO	0,00 €
	POWERPOINT 1 PRIMEIROS PASSOS PARA APRESENTAÇÕES ELETRÓNICAS	INA - NAU	1	6	6	N	N	GRATUITO	0,00 €
	PROTEGER DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE EM AMBIENTES DIGITAIS	INA	49	5	245	N	N	GRATUITO	0,00 €
	SAÚDE E BEM-ESTAR COM O MUNDO E TECNOLOGIAS DIGITAIS	INA	23	8	184	N	N	GRATUITO	0,00 €
	SHAREPOINT	INA - NAU	41	6	246	N	N	GRATUITO	0,00 €
	WORD 1 RECURSOS BÁSICOS	INA - NAU	1	6	6	N	N	GRATUITO	0,00 €

TABELA 5 - FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: COMPETÊNCIAS DIGITAIS (2/2)

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INOVAÇÃO	COMPETÊNCIAS DE INOVAÇÃO	INA	16	7	112	N	N	140,00 €	2 240,00 €
	GESTÃO DE PROJETOS DE INOVAÇÃO	INA	1	14	14	N	N	140,00 €	140,00 €
	GOVERNAÇÃO E PRÁTICAS DE INOVAÇÃO	INA	2	14	28	N	N	140,00 €	280,00 €
	INOVAÇÃO COLABORATIVA	INA	13	14	182	N	N	140,00 €	1 820,00 €

TABELA 7 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: INOVAÇÃO

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO	ANÁLISE DE DADOS APLICADA	INA	1	24	24	S	N	240,00 €	240,00 €
	ATENDIMENTO AO CIDADÃO	INA	10	14	140	N	N	140,00 €	1 400,00 €
	CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PARA JURISTAS	INA	1	21	21	N	N	210,00 €	210,00 €
	CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PARA NÃO JURISTAS	INA	3	21	63	N	N	210,00 €	630,00 €
	CÓDIGOS DE CONDUTA E CULTURA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE	INA	6	7	42	N	N	70,00 €	420,00 €
	COMPRAS PÚBLICAS SUSTENTÁVEIS	INA	2	7	14	N	N	70,00 €	140,00 €
	CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	INA	21	7	147	N	N	70,00 €	1 470,00 €
	CONCILIAÇÃO DE DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E ORÇAMENTAIS	INA	2	3	6	N	N	30,00 €	60,00 €

TABELA 6 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO (1/3)

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO	CURSO DE LEGISLAÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	BUREAU VERITAS	2	35	70	N	N	590,40 €	1 180,80 €
	DIREITO ADMINISTRATIVO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	INA	7	28	196	N	N	280,00 €	1 960,00 €
	ELABORAÇÃO DE ORÇAMENTO	INA	2	3	6	N	N	30,00 €	60,00 €
	EMPREGO PÚBLICO LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS	INA	20	35	700	N	N	350,00 €	7 000,00 €
	EMPREGO PÚBLICO REGIME JURÍDICO DE PROTEÇÃO NOS ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS	INA	9	28	252	N	N	280,00 €	2 520,00 €
	ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	INA	8	35	280	N	N	350,00 €	2 800,00 €
	FORMAÇÃO DE FORMADORES	Cenjor	1	90	90	N	N	290,00 €	290,00 €
	FORMAÇÃO PARA CERTIFICAÇÃO CIA (CERTIFIED INTERNAL AUDITOR)	IPAI	3	44	132	N	N	1 648,20 €	4 944,60 €
	GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIMES JURÍDICOS DE EMPREGO PÚBLICO E LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS	INA	9	8	72	N	NN	80,00 €	720,00 €
	GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	INA	14	12	168	N	N	120,00 €	1 680,00 €
	GESTÃO DO TEMPO ATRAVÉS DE FERRAMENTAS DIGITAIS	INA	1	18	18	N	N	GRATUITO	0,00 €
	IDENTIFICAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS NA DESPESA, RECEITA, PATRIMÓNIO E OUTROS	INA	4	3	12	N	N	30,00 €	120,00 €
	INICIAÇÃO À GESTÃO DE PROJETOS	INA	1	21	21	N	N	210,00 €	210,00 €

TABELA 8 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO (2/3)

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS	INA	5	7	35	N	N	70,00 €	350,00 €
	INTRODUÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	INA	19	16	304	N	N	160,00 €	3 040,00 €
	MARKETING DIGITAL NA AP GESTÃO DE REDES SOCIAIS	INA	1	12	12	NN	N	120,00 €	120,00 €
	MARKETING NA AP COMUNICAÇÃO NA AP ASSESSORIA DE IMPRENSA	INA	2	9	18	N	N	90,00 €	180,00 €
	PREPARAÇÃO DE PAGAMENTOS: REGRAS A ACAUTELAR	INA	3	3	9	N	N	30,00 €	90,00 €
	PROGRAMA AVANÇADO EM GESTÃO DE REPUTAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CRISE	CATÓLICA	1	49	49	N	N	1 800,00 €	1 800,00 €
	RESPONSABILIDADE FINANCEIRA NA CONTRATAÇÃO PÚBLICA	INA	3	7	21	N	N	70,00 €	210,00 €
	RGPD PARA CIDADÃOS ATENTOS	NAU	12	3	36	N	N	GRATUITO	0,00 €
	SABER CONSTRUIR O QUAR	Knowit	2	14	28	N	N	210,00 €	420,00 €
	SIADAP DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS SMART	INA	1	7	7	N	N	70,00 €	70,00 €
	SIADAP SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	INA	29	14	406	N	N	140,00 €	4 060,00 €
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP 3);	INA	1	14	14	N	N	140,00 €	140,00 €

TABELA 9 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO (3/3)

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
LIDERANÇA	LEAP>AP LIDERANÇA EXECUTIVA PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	INA - CONSÓRCIO	3	142	426	S	S	1 580,00 €	4 740,00 €
	LEAP>AP LIDERANÇA SOB PRESSÃO EM AMBIENTES COMPLEXOS	INA	4	28	112	S	N	280,00 €	1 120,00 €
	LIDERANÇA DE ORGANIZAÇÕES LIDERANÇA ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	INA	3	28	84	N	N	280,00 €	840,00 €
	LIDERANÇA DE PESSOAS E EQUIPAS GESTÃO DE CONFLITOS, ASSERTIVIDADE E NEGOCIAÇÃO	INA	4	21	84	N	N	210,00 €	840,00 €

TABELA 10 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: LIDERANÇA

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA	FA>AP ATUALIZAÇÃO DE DIRIGENTES	INA	3	40	120	S	N	400,00 €	1 200,00 €
	FA>AP DIRIGENTES INTERMÉDIOS	INA	2	156	312	S	N	1 500,00 €	3 000,00 €

TABELA 11 – FORMAÇÃO EXTERNA PLANEADA - ÁREA: FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA

5.2. FORMAÇÃO INTERNA

A formação interna tem como objetivo valorizar os recursos existentes na ADSE, I.P., promovendo a partilha de conhecimento e de boas práticas entre as diferentes unidades orgânicas. Pretende-se reforçar a uniformização de procedimentos e a coerência organizacional, através da colaboração entre serviços que detêm competências especializadas nas matérias abordadas.

As ações planeadas incidem sobre as seguintes áreas:

- **Sistema de Informação e Gestão Documental (SIGD)** – O Gabinete de Gestão Documental (GGD) partilhará orientações sobre o funcionamento e utilização do sistema documental da ADSE, I.P., contribuindo para a harmonização dos procedimentos de registo, classificação e gestão da informação.
- **SharePoint (Intranet da ADSE, I.P.)** – O Departamento de Sistemas de Informação (DSI) promoverá a partilha de conhecimento sobre a utilização do SharePoint enquanto plataforma de colaboração e comunicação interna. Serão apresentadas as principais funcionalidades — como bibliotecas de documentos, áreas e departamentos — e divulgadas boas práticas de armazenamento, organização e partilha segura de informação, assegurando uma utilização coerente e eficiente em toda a instituição.

- **Ergonomia** – Com o apoio da Técnica de Diagnóstico e Terapêutica, serão partilhadas orientações práticas, no próprio local de trabalho, sobre a aplicação de princípios ergonómicos que favoreçam o bem-estar físico e a prevenção de riscos ocupacionais.
- **Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)** – O Gabinete contra a Fraude, Desperdício e Abuso (GFDA) partilhará orientações que reforcem o conhecimento das pessoas trabalhadoras sobre a aplicação do RGPD no contexto do serviço público, promovendo comportamentos responsáveis e seguros no tratamento da informação.

Estas ações internas complementam a formação externa, fomentando uma cultura de aprendizagem contínua, colaboração e alinhamento institucional, essenciais para o fortalecimento da missão e dos valores da ADSE, I.P..

ÁREA ESTRATÉGICA DE FORMAÇÃO	FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	N.º TOTAL FORMANDOS	HORAS FORMAÇÃO	TOTAL HORAS FORMAÇÃO	BOLSA PRR	BOLSA IES	ENCARGO POR FORMANDO (€)	ENCARGO TOTAL (€)
INTERNA	ERGONOMIA	ADSE	140	56	7840	N	N	GRATUITO	0,00 €
	RGPD	ADSE	169	3,5	591,5	N	N	GRATUITO	0,00 €
	SHAREPOINT	ADSE	169	2	338	N	N	GRATUITO	0,00 €
	SIGD	ADSE	169	3,5	591,5	N	N	GRATUITO	0,00 €

TABELA 12 - FORMAÇÃO INTERNA PLANEADA

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do Plano de Formação 2026 (PF2026) teve por base o Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), instrumento essencial para identificar as prioridades de desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas trabalhadoras da ADSE, I.P. e das respetivas chefias. Este processo revelou duas áreas de domínio como centrais: Interesse e Serviço Público e Competências Digitais. Embora o universo de pessoas trabalhadoras na ADSE, I.P., à data do DNF fosse de 169, foram diagnosticadas 206 necessidades na área de Interesse e Serviço Público e 177 na área das Competências Digitais, evidenciando que várias pessoas optaram por mais do que uma formação nestes domínios. Esta escolha reflete não apenas a evolução das exigências organizacionais, mas também a necessidade estratégica de alinhar capacidades internas com os desafios que se colocam à ADSE, I.P., no contexto da modernização dos serviços e da melhoria contínua da experiência das suas pessoas beneficiárias.

No compromisso da ADSE, I.P., com a modernização administrativa, a transformação digital, a valorização das pessoas trabalhadoras e a promoção de um serviço público orientado para a qualidade e para a pessoa beneficiária, a aposta em áreas como ética e integridade, comunicação com as pessoas beneficiárias e gestão orientada para resultados complementa-se com a capacitação digital, que inclui inteligência artificial, análise de dados e gestão documental digital. Esta combinação responde diretamente às necessidades identificadas no Diagnóstico de Necessidades de Formação e sustenta a missão da ADSE, I.P.: garantir proteção e assistência na doença às suas pessoas beneficiárias, com qualidade, rigor e responsabilidade social.

Para a construção do PF2026, foram analisadas e consideradas as ofertas formativas do Programa de Formação do INA, bem como de entidades privadas com relevância para a área de atuação da ADSE, I.P. e objetivos formativos para o ano 2026. Esta abordagem permitiu integrar soluções diversificadas, que vão desde cursos gratuitos disponibilizados no âmbito do PRR até formações especializadas em tecnologias emergentes, assegurando que os conteúdos respondem às exigências atuais e antecipam as necessidades futuras da organização.

O plano não se limita à componente técnica. Reconhecendo que a digitalização implica também mudanças culturais e organizacionais, o PF2026 inclui ações orientadas para a gestão da mudança, liderança em ambientes digitais e desenvolvimento de competências comportamentais que potenciem a adaptação e a colaboração. Paralelamente, a aposta em Interesse e Serviço Público reforça valores como integridade, cidadania e participação, pilares essenciais para assegurar um serviço público de qualidade, centrado nas necessidades dos cidadãos e alinhado com os princípios da Administração Pública.

Adicionalmente, o PF2026 contempla uma aposta na literacia financeira, entendida como um fator essencial para a promoção da saúde e da produtividade das pessoas trabalhadoras. A capacitação nesta área contribui para uma melhor gestão dos recursos pessoais, reduzindo níveis de stress financeiro e promovendo maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Estudos indicam que pessoas trabalhadoras com maior literacia financeira tendem a apresentar maior bem-estar, menor absentismo e maior foco nas suas funções, o que se traduz em ganhos para a organização. Esta iniciativa reforça a visão integrada do plano, que procura não apenas desenvolver competências técnicas, mas também criar condições para um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

A execução do PF2026 será coordenada pelo Gabinete de Gestão de Recursos Humanos (GRH), que assegurará não só a implementação das ações formativas, mas também a monitorização do seu impacto. Pretende-se avaliar a eficácia das formações através de indicadores como a taxa de participação, a satisfação dos formandos e a transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho.

Num contexto marcado pela escassez de recursos humanos especializados na Administração Pública e pela crescente complexidade das funções desempenhadas, este plano assume-se como um instrumento estratégico para a valorização profissional e para a sustentabilidade da ADSE, I.P. A aposta nas duas áreas predominantes — Interesse e Serviço Público e Competências Digitais — reforça a capacidade da instituição para responder aos desafios da transformação digital e da qualidade no serviço público, assegurando serviços mais eficientes, seguros e centrados nas necessidades dos cidadãos.

A elaboração do PF2026 cumpre o disposto no [Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro](#), reafirmando o compromisso da ADSE, I.P com a melhoria contínua, a inovação e a qualidade no serviço público. Este plano é, assim, mais do que um conjunto de ações formativas: é uma ferramenta de gestão estratégica que contribui para a modernização da Administração Pública e para a concretização da missão da ADSE, I.P., num cenário de mudança acelerada e exigências crescentes.

7. GLOSSÁRIO

- **ADSE, I.P.** Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P.
- **DNF** Diagnóstico de Necessidades de Formação
- **GRH** Gabinete de Gestão de Recursos Humanos
- **INA** Instituto Nacional de Administração, I.P.
- **PF** Plano de Formação
- **PF2026** Plano de Formação para 2026
- **RFP** Regime da Formação Profissional na Administração Pública
- **PRR** Plano de Recuperação e Resiliência
- **IES** Instituição de Ensino Superior
- **ReCAP** Referencial de Competências da Administração Pública
- **RGPD** Regulamento Geral de Proteção de Dados
- **SIGD** Sistema de Informação e Gestão Documental
- **INA-NAU** Plataforma NAU
- **Católica** Universidade Católica Portuguesa
- **IPAI** Instituto Português de Auditoria Interna
- **Cenjor** Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas